

Zwischen dem Vorstand der Universitätsmedizin Göttingen und dem Personalrat der Universitätsmedizin Göttingen wird gemäß §78 NPersVG folgende

**Dienstvereinbarung
zum integrierten Betrieblichen Gesundheitsmanagement**

geschlossen.

Präambel

Diese Dienstvereinbarung ist Ausdruck des gemeinsamen Willens von Vorstand und Personalrat dauerhaft ein systematisches und integriertes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an der UMG zu etablieren.

Mit der Einführung eines BGM sollen Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse entwickelt werden, welche die gesundheitsfördernde Gestaltung von Arbeit sowie die Befähigung zum gesundheitsförderlichen Verhalten der Beschäftigten zum Ziel haben.

§ 1 Grundsätze und Ziele

- Die Unternehmenskultur der UMG ist geprägt von Achtsamkeit für Gesundheit und Lebensqualität der Beschäftigten.
- Das BGM berücksichtigt neben der Verhaltens- (individuelles Gesundheitsverhalten) auch die Verhältnisprävention (Arbeitsbedingungen der Beschäftigten). Die Belastungen und deren Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten werden reduziert; die Ressourcen werden gefördert.
- Das BGM erfordert die Beteiligung und Mitarbeit von Beschäftigten, Führungskräften und Interessenvertretungen im Sinn eines partizipativen Ansatzes. Beteiligte entwickeln Lösungen und sind mitverantwortlich für Verbesserungen.
- Die bestehenden Einrichtungen arbeiten vernetzt zusammen; ihre Konzepte sind miteinander verknüpft.
- Das BGM berücksichtigt die unterschiedlichen Lebensumstände, Bedürfnisse und Herangehensweisen aller Beschäftigten. Die UMG strebt an, die beruflichen, familiären und privaten Interessen der Beschäftigten mit den betrieblichen Anforderungen in Einklang zu bringen.
- Das individuelle Gesundheitsverhalten wird gefördert. Die Beschäftigten werden befähigt Eigenverantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen.
- Die Verantwortung der Führungskräfte, die strukturellen Gegebenheiten in der UMG und in den Kliniken/Bereichen sowie die Selbstverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden bei der Maßnahmenentwicklung besondere Beachtung.

§ 2 Prozesszyklus des BGM

Das BGM der UMG ist ein zielgerichteter, ressourcenorientierter, kontinuierlicher und überprüfbarer Lern- und Gestaltungsprozess. Maßnahmen werden nicht abstrakt festgelegt, sondern im Einvernehmen mit den Beteiligten in der UMG nach Bedarf vereinbart und durchgeführt. Erreicht wird dies über ein systematisches Vorgehen. Grundlage ist eine Analyse des Ist-Zustands zur Erhebung des Bedarfs. Die Ergebnisse von Bedarfsanalysen bilden die Grundlage zur Ableitung und Entwicklung von Maßnahmen. Bei der Maßnahmenentwicklung werden die betroffenen Akteure beteiligt, z.B. in Form von Gesundheitszirkeln, Führungskräfteberatungen und/oder Projektgruppenarbeit. Nach der Umsetzung von Maßnahmen werden die Ergebnisse evaluiert und auf ihre Wirksamkeit überprüft, ggf. muss nachgesteuert werden. Dieser Prozess von der Analyse bis zur Evaluation wird kontinuierlich fortgesetzt.

§ 3 Datenschutz

Soweit es für die Durchführung des BGM erforderlich sein sollte, personenbezogene Daten zu erheben, sind alle datenrechtlichen Vorschriften zu beachten und einzuhalten. Diese betreffen z.B. den vertraulichen Umgang mit den Daten und die Information der Beschäftigten hierüber (Transparenzgebot) sowie das Bemühen, so wenig personenbezogene Daten wie möglich zu erheben und zu nutzen (Datensparsamkeit). Vorrangiges Ziel ist es anonymisierte Datensätze im Rahmen des BGM zu erheben und auszuwerten.

Bei Maßnahmen nach dem BGM ist der Datenschutzbeauftragte rechtzeitig vorab zu beteiligen, soweit personenbezogene Daten genutzt werden sollen.

Hinsichtlich des Schutzes personenbezogener Daten durch EDV-Systeme gelten auch die Regelungen weiterer Dienstvereinbarungen zur Datenverarbeitung und den eingesetzten Systemen.

§ 4 Struktur

Das BGM ist wie folgt organisiert:

Lenkungsausschuss BGM

Der Lenkungsausschuss BGM ist das zentrale Entscheidungsgremium und setzt sich aus je drei stimmberechtigten Mitgliedern der Dienststelle und des Personalrates zusammen. Außerdem gehört ihm, als nicht stimmberechtigtes Mitglied, die Koordinatorin/der Koordinator BGM an.

Alle Entscheidungen sollen möglichst im Konsens gefällt werden. Bei fehlendem Konsens wird die dann erforderliche Abstimmung von der Koordinatorin/dem Koordinator BGM schriftlich festgehalten. Diese Abstimmung kann auf Wunsch eines stimmberechtigten Mitglieds geheim erfolgen.

Seitens der Dienststelle nehmen der Vorstand V3 Wirtschaftsführung und Administration, die Geschäftsbereichsleitung G3-2 Personal und der Geschäftsführer Pflegedienst teil.

Als ständige Berater nehmen die Stabsstellenleitung Betriebsärztlicher Dienst, die Schwerbehindertenvertretung und die Stabsstellenleitung Sicherheitswesen und Umweltschutz an den Sitzungen des Lenkungsausschusses teil. Für themenbezogene Beratungen können weitere hausinterne und externe Kompetenzen hinzugezogen werden.

Der Lenkungsausschuss BGM tagt mindestens zweimal jährlich.

Koordinatorin/Koordinator BGM

Der Bereich Personalentwicklung und Personalmanagement ist für die Organisation und Koordination des BGM zuständig. Die BGM-Koordinatorin/der BGM-Koordinator ist die zentrale Ansprechpartnerin/der zentrale Ansprechpartner für das BGM der UMG. Sie/Er organisiert und moderiert die Sitzungen des Lenkungsausschusses und des Arbeitskreises, kooperiert mit internen und externen Akteuren des BGM und baut so das Netzwerk BGM aus, ist für die Kommunikation im BGM und die Umsetzung von Beschlüssen des Lenkungsausschusses verantwortlich und leitet den Arbeitskreis BGM.

Arbeitskreis BGM

Der Arbeitskreis BGM erhält seine Aufträge aus dem Lenkungsausschuss BGM und berichtet an den Lenkungsausschuss BGM. Der Arbeitskreis BGM erarbeitet Entscheidungsvorlagen für den Lenkungsausschuss BGM, initiiert und koordiniert Projekte, Informationsveranstaltungen und Kampagnen, dokumentiert den Fortschritt und stellt Berichte zusammen. Zudem übernehmen die Mitglieder des Arbeitskreises BGM die Rolle von Multiplikatoren, die die Themen und Fragestellungen des BGMs in ihren Bereichen kommunizieren. Der Arbeitskreis BGM tagt mindestens einmal im

Quartal. Die Arbeit des Arbeitskreises BGM wird durch themenbezogene Projektgruppen BGM unterstützt, die dem AK BGM zuarbeiten. Eine Projektgruppe BGM sollte von einem Mitglied des Arbeitskreises BGM geleitet werden.

Der Arbeitskreis BGM trägt zu einer breiten Akzeptanz des BGM im gesamten Unternehmen bei. Die Mitglieder des Arbeitskreises BGM zeichnen sich darin aus, dass sie ein Interesse an der Weiterentwicklung des BGM haben, passende Kompetenzen mitbringen, aus den verschiedenen Bereichen der UMG kommen und aus unterschiedlichen Blickwinkeln ihren Beitrag zum BGM leisten können. Die Koordinatorin BGM wählt geeignete Personen aus. Die Mitarbeit im Arbeitskreis BGM gilt als Arbeitszeit.

Folgende Personen sollten grundsätzlich im Arbeitskreis BGM vertreten sein:

- Die Koordinatorin/der Koordinator BGM
- 1 Vertreter/in der GEPD
- 1 Vertreter/in des PR
- 1 Vertreter/in der P/Ö
- 1 Vertreter/in der Stabsstelle Betriebsärztlicher Dienst
- 1 Vertreter/in der Stabsstelle S

Der Arbeitskreis wird durch weitere Mitglieder ergänzt, welche die oben genannten Kriterien (siehe Abs. 2) erfüllen.

Bei Bedarf können auch externe Beraterinnen oder Berater hinzugezogen werden.

Führungskräfte

Das Verhalten der Führungskräfte beeinflusst in hohem Maße das Befinden, die Motivation und die Gesundheit der Beschäftigten. Alle Führungskräfte sind aktiv mitverantwortlich für die Zielerreichung des BGM.

Die UMG sensibilisiert die Führungskräfte im Rahmen der Führungskräfteentwicklung für gesundheitsfördernde Führung und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und bietet Fortbildungsveranstaltungen an, um sie in die Lage zu versetzen

- gesundheitsfördernde Ressourcen im Arbeitsalltag zu erkennen und zu nutzen und
- durch eine gesundheitsfördernde Führungsarbeit einen Beitrag zur Reduktion physischer und psychischer Fehlbelastungen zu leisten.
- gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Das BGM bietet auch geeignete Maßnahmen zur Gesundheitsförderung für Führungskräfte an.

Beschäftigte

Die Maßnahmen des BGM können nur dann erfolgreich sein, wenn die Beschäftigten diese durch eine gesundheitsbewusste und verantwortliche Lebensführung begleiten. Als die Experten für ihre Arbeitsplätze

- erkennen sie gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen und melden diese zügig weiter und
- beteiligen sich aktiv bei der gesundheitsschonenden Gestaltung ihres Arbeitsplatzes.

Die Beschäftigten der UMG sind die Hauptakteure des BGM. Die UMG unterstützt eine aktive und möglichst breite Beteiligung der Beschäftigten in den planenden, beratenden und ausführenden Aktivitäten des BGM.

§ 5 Finanzierung

Die UMG schafft im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Möglichkeiten die finanziellen Voraussetzungen, um Maßnahmen im Rahmen des BGM umzusetzen. Das Budget für das BGM wird vom Bereich Personalentwicklung und Personalmanagement verwaltet. Über die Verwendung der Mittel wird dem Lenkungsausschuss jährlich berichtet.

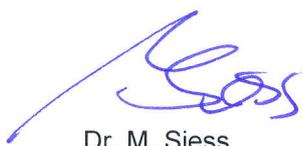
§ 6 Schlussbestimmungen

1. Diese Dienstvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung durch den Vorstand und der Vorsitzenden des Personalrats in Kraft. Sie wird in den amtlichen Mitteilungen der Georg-August-Universität Göttingen veröffentlicht.
2. Sie kann von beiden Seiten schriftlich mit einer Frist von vier Monaten gekündigt werden. Beide Parteien sind aufgefordert, innerhalb dieser Frist, eine neue Vereinbarung abzuschließen.
3. Einvernehmliche Änderungen sind jederzeit möglich und bedürfen der Schriftform.
4. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Abschluss unwirksam oder undurchführbar werden, so wird dadurch die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkung der Zielsetzung möglichst nahe kommt, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen beziehungsweise undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben.

Göttingen, 28.03.2014

Vorstand


Prof. Dr. H. Kroemer
Vorstand Forschung und Lehre
Sprecher des Vorstands


Dr. M. Siess
Vorstand Krankenversorgung


Dr. S. Freytag
Vorstand Wirtschaftsführung
und Administration

Personalrat


Erdmuthe Bach-Reinert
Vorsitzende